



“Despido por motivos de discriminación, análisis de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa: Mariani, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”, de fecha 10 de diciembre del 2020”

Nota a fallo

Carrera: Abogacía

Alumno: Hernán Ariel Santos

Legajo: Vabg96325

DNI: 33.764.827

Temática: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Año 2022

Sumario

I. Introducción. –II. Aspectos procesales. a). Premisa fáctica b). Historia procesal c). Decisión del Tribunal. –III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* en la sentencia. –IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. –V. Postura del autor. VI. Conclusión. –VII. Referencias bibliográficas. VII. 1. Doctrina. VII. 2. Legislación. VII. 3. Jurisprudencia.

I. Introducción

El derecho del trabajo en Argentina surge para regular y brindar soluciones a los conflictos que se presentan en el ámbito laboral entre los trabajadores y empleadores. El derecho del trabajo es una parte del derecho privado integrado por normas de orden público. Grisolia (2019) expresa que, en sentido amplio, se puede definir al derecho como el conjunto de principios y normas jurídicas coercitivas que regulan la conducta del hombre dentro de la sociedad. Asimismo, encontramos la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (en adelante LCT), el cual constituye una relación jurídica típica que genera obligaciones predeterminadas en dicha ley. Específicamente, el artículo 21 de la LCT dispone que:

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Dichos temas fueron tratados en el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación caratulado “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Mariani, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”, de fecha 10 de diciembre del 2020, el mismo se encuentra firme y publicada en el Sistema Argentino de Informática Jurídica (SAIJ).

En la nombrada sentencia un trabajador docente fue despedido por la Universidad del Salvador por haber proferido comentarios insultantes hacia los homosexuales. Romualdi (2011), expresa que la extinción del contrato de trabajo implica el cese de la relación jurídica existente entre sus partes integrantes y que el despido requiere la imputación de una parte a la otra por incumplimientos que impiden continuar con la ejecución del contrato de trabajo por existir causas suficientes para su extinción.

En este sentido el artículo 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuran injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. Dicho fallo es importante ya que trata sobre un docente que fue despedido por la Universidad sin haberle otorgado su derecho de defensa en la faz administrativa, vulnerando garantías constitucionales establecidas en el artículo 18 de la Constitución Nacional.

En fallo bajo análisis presenta un problema jurídico axiológico, ya que una norma de jerarquía inferior como lo es el estatuto de la Universidad el Salvador va en contra de la ley 24.521 de Educación Superior que exigen la realización de un sumario para que se brinde al trabajador la posibilidad de defenderse y brindar su versión, así como la posibilidad de apelar dicha decisión, al no procederse de este modo se violó el derecho de defensa del actor conforme artículo 18 de la Constitución Nacional. En este sentido Dworkin (2004) expresa que los problemas axiológicos son aquellos se surgen por una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios dentro de un caso concreto.

II. Aspectos Procesales

a. Premisa fáctica

Un docente que dictaba clases en la Universidad de el Salvador fue despedido con fundamento de que había realizado comentarios insultantes hacia las personas homosexuales frente a los alumnos de la materia Ética cuya catedra estaba a su cargo. En consecuencia, el docente demandó a la Universidad cuestionando el despido y persiguiendo el cobro de rubros salariales e indemnizatorios.

b. Historia procesal

El magistrado de primera instancia hizo lugar a la demanda interpuesta por el actor. Asimismo, dicho pronunciamiento fue confirmado por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Para resolver de este modo los magistrados de Cámara afirmaron que no se cumplió con el procedimiento fijado en la normativa de la Universidad para imponer la sanción en la medida en que la vía jerárquica y la defensa establecida en el estatuto de la demandada tiende a aumentar el nivel de protección que gozan los docentes. En este sentido, la cámara sostuvo que la disposición estatutaria de la demandada dispone que “los docentes cesarán en su cargo y podrán ser removidos por las causales y en las

condiciones que fije el reglamento respectivo” y señaló que también establece que “los docentes gozan de libertad para enseñar e investigar según los propios criterios científicos y pedagógicos, sin otras limitaciones que las establecidas en el presente estatuto, y que pueden apelar a instancias superiores siguiendo la vía jerárquica”, lo cual supone claramente según el tribunal un procedimiento que debió ser seguido por la Universidad.

La Cámara agregó que el estatuto debe articularse y adecuarse a lo establecido en la ley 24.521 de educación superior y “que la referida norma en torno a las Universidades Nacionales en su artículo 32 dispone que “contra las resoluciones definitivas de las instituciones Universitarias Nacionales impugnadas con fundamento en la interpretación de las leyes de la Nación, los estatutos y demás normas internas, solo podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara Federal de Apelaciones con competencia en el lugar donde tiene su sede principal la institución Universitaria”.

El recaudo de seguir un procedimiento determinado sostuvo la Cámara, fue incumplido por la accionada, que se limitó a recepcionar la denuncia de un alumno y el acta firmada por otros alumnos nunca fue anoticiado al actor. Lo que resultaba por sí solo suficiente sostuvo la Cámara para determinar la arbitrariedad de la decisión extintiva porque en momento alguno se pidió al actor una explicación. En ese contexto, la cámara afirmó que “los hechos y manifestaciones invocados en la comunicación extintiva fueron enfáticamente negados por el dependiente de modo tal que era necesario por lo tanto que, en el marco de un sumario, se brindara al trabajador la posibilidad de defenderse y brindar su versión”. Al no procederse de ese modo se violó el derecho de defensa del actor, cuya jerarquía constitucional el tribunal destacó.

Por último, los magistrados de Cámara sostuvieron que no puede soslayarse el principio de continuidad del vínculo, los antecedentes académicos del actor, su antigüedad en la institución y la ausencia de sanción alguna en los veintidós años que duró la relación laboral.

Para resolver de esta manera la Cámara sostuvo que no se cumplió con el procedimiento fijado en la normativa de la universidad para imponer la sanción en la medida en que “la vía jerárquica y la defensa establecida en el estatuto de la demandada tiende a aumentar el nivel de protección del que gozan los docentes”. También agregó que el estatuto debe articularse y adecuarse a lo establecido en la ley 24.521 de Educación Superior. Contra dicho pronunciamiento la universidad demandada interpone recurso extraordinario que, es denegado y motiva a la presente queja.

c. Decisión del Tribunal

La Corte resuelve hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada. Ordenando se anexe la queja al expediente principal y se devuelva el mismo a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente.

III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi en la sentencia

Los argumentos que tuvo en cuenta la mayoría de los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación para llegar a la decisión final fueron las siguientes: si bien los agravios remiten al estudio de cuestiones de hecho, prueba y derecho, ello no es impedimento para admitir la procedencia de la apelación, cuando lo decidido no es derivación razonada del derecho vigente con arreglo a las circunstancias comprobadas en la causa (Fallos: 312:683; 315:2514; 323:2314; 326:3043; 335:2219).

La Corte Suprema sostuvo que, para declarar la ilegitimidad del despido, la Cámara sostuvo que la universidad demandada violó las normas internas fijadas en su estatuto para proceder a la remoción de los docentes. Dichas normas exigirían, según la cámara, la realización de un sumario en el marco del cual se brinde al trabajador la posibilidad de defenderse, así como la posibilidad de apelar la decisión ante una instancia jerárquica. Esta última exigencia también vendría impuesta, según la cámara, por el artículo 32 de la ley 24.521.

Las normas referidas no establecen tales exigencias en modo alguno y la cámara no ha brindado ninguna razón válida para concluir lo contrario. El artículo 42 del estatuto académico de la demandada citado por la cámara dispone que “los docentes cesarán en los cargos y podrán ser removidos por las causales y en las condiciones que fije el respectivo reglamento” (fs. 497 vta.). Esta norma no exige la realización de un sumario ni otorga al docente la posibilidad de controvertir la causa del despido antes de que este sea dispuesto. La norma reglamentaria del estatuto tampoco lo establece.

Lo magistrados de la Corte expresaron que, el artículo 32 de la ley 24.521 citado por la Cámara no es aplicable. Este artículo dispone que “contra las resoluciones definitivas de las instituciones universitarias nacionales impugnadas con fundamento en la interpretación de las leyes de la Nación, los estatutos y demás normas internas, solo podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara Federal de Apelaciones con competencia en el lugar donde tiene su sede principal la institución universitaria”. Esta

norma, incluida en un título de la ley 24.521 que regula el régimen de las universidades nacionales, universidades provinciales y privadas reconocidas por el Estado Nacional e institutos universitarios estatales o privados reconocidos (artículo 26), se aplica únicamente, tal como su texto lo indica, a instituciones universitarias nacionales, no a entidades privadas.

Por último, la Corte Suprema sostuvo que, tratándose de una entidad privada que no ha violado la ley 24.521 de Educación Superior, ni su normativa interna a la hora de disponer el despido, la legitimidad de la desvinculación no está condicionada al ejercicio del derecho de defensa por parte del actor y solo depende de la existencia de justa causa.

En disidencia el señor ministro doctor don Horacio Rosatti dijo: que el recurso extraordinario, cuya denegación originó esta queja, es inadmisibles conforme artículo 280 del código procesal civil y comercial de la nación. Por ello, se desestima la presentación directa.

VI. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En el presente apartado resaltaremos los conceptos centrales del fallo, entre ellos destacamos los siguientes: el despido por actos discriminatorios, el sumario administrativo, el derecho de defensa, entre otros. Lo analizado en este apartado lo sostendremos con fundamentos en la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso.

Comenzando por el concepto de discriminación Ramos (2008) haciendo un comentario del fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos “Cáceres Orlando Nicolás c/ Hipódromo Argentino de Palermo SA s/ Juicio Sumarísimo” de fecha 30 de noviembre del año 2007, concluyó que el despido dispuesto por la sociedad demandada fundado en razones de reestructuración empresarial, tuvo su verdadera causa en la actividad gremial lícita del actor. En consecuencia, el fallo calificó la conducta patronal de antisindical y discriminatoria, por lo que declaró nulo el despido y condenó a la empleadora a reincorporar al actor a su puesto de trabajo.

En ese sentido la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los autos “Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla S.A. s/ sumarísimo”, de fecha 9 de septiembre de 2014, ha sostenido la aplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, expresando que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que

indique lo contrario, pues la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprobaban en todos los casos, y porque la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad (Fallos: 333:2306).

Siguiendo la línea argumental Alovero (2020) sostiene que el *indubio pro operario* es una de las tres manifestaciones del principio protectorio, pauta rectora del derecho laboral que ofrece técnicas para equilibrar las diferencias preexistentes entre el trabajador y su empleador. Ello, con la finalidad de proteger la dignidad de la parte débil en su condición de persona humana.

Continuando con uno de los conceptos centrales del fallo, retomamos el concepto de sumario administrativo. Ivanega (2007) sostiene que la potestad disciplinaria y las sanciones es un poder atribuido por la ley que delimita y construye. Es decir, apodera y habilita a la administración, para ejercer su acción disciplinaria dentro de su ámbito de aplicación. Se refiere a la posibilidad abstracta de producir efectos jurídicos de donde eventualmente pueden surgir, como una simple consecuencia de su ejercicio, relaciones jurídicas particulares, es decir, ocupar una relación preliminar respecto de la relación jurídica. Siguiendo el argumento Gordillo (2021) nos brinda una diferencia entre proceso y procedimiento administrativo al expresar que la serie o secuencia de actos a través de los cuales se desenvuelve la actividad principalmente de los organismos administrativos (no de los judiciales, como regla) no se denominará “proceso administrativo” sino “procedimiento administrativo”.

Seguidamente, explicaremos el derecho de defensa, según Mauriño (2022), sostiene que partiendo del artículo 18 de la Carta Magna, que consagra como inviolable “la defensa en juicio de la persona y de los derechos”. Es la facultad que toda persona tiene para contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercer su defensa en todo proceso donde se encuentre involucrado. En el mismo sentido Cruz Barney (2015), expresa que el derecho de defensa consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, en juicio y ante las autoridades, de manera de asegurar la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción.

Asimismo, siguiendo el concepto de Guaicha Rivera (2010), sostiene que el derecho de defensa es un derecho humano fundamental, es la base sobre la que se rige el

debido proceso, válido para todo tipo de procedimiento tanto administrativo como judicial que se consiguió por la lucha de las clases pobres frente a las clases poderosas.

V. Postura del autor

No adhiero a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en cuanto hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada. Por cuanto, la Universidad de el Salvador no se le otorgó el derecho de defensa al docente para que pueda realizar su descargo, explicar los hechos, si realmente acontecieron de tal forma como se lo acusó. Queda en evidencia que, si a una persona no se le otorga la oportunidad de explicar cómo realmente se suscitaron los hechos o de realizar su descargo, se vulneran garantías constitucionales establecidas en el artículo 18 de nuestra carta magna.

Coincidiendo con los magistrados de Cámara, quienes sostuvieron que el estatuto debe articularse y adecuarse a los establecido en la ley 24.521 de educación superior y “que la referida norma en torno a las Universidades Nacionales en su artículo 32 dispone que “contra las resoluciones definitivas de las instituciones Universitarias Nacionales impugnadas con fundamento en la interpretación de las leyes de la Nación, los estatutos y demás normas internas, solo podrá interponerse recurso de apelación ante la Cámara Federal de Apelaciones con competencia en el lugar donde tiene su sede principal la institución Universitaria”. De lo contrario estaríamos ante un conflicto de normas, donde un estatuto de la Universidad de el Salvador iría en contra de una norma superior, como lo es la ley 24.521 de Educación Superior.

En este sentido, el Estatuto de la Universidad de el Salvador violaría la Supremacía Constitucional establecido en el artículo 31 de la carta magna que prescribe:

Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia de dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella.

La norma es clara al establecer que no solo se vulnera la Supremacía Constitucional cuando una norma inferior va en contra de la Constitucional, sino también, cuando una norma inferior al sistema va en contra de la una norma superior, ya que se trata de un ordenamiento jurídico jerarquizado.

Siguiendo con el argumento, es notorio que no solo se vulneró garantías constitucionales del docente, sino que también sus derechos fundamentales ya que en el ámbito laboral encontramos normas fundamentales que protegen el derecho a trabajar, como el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que prescribe en su primer párrafo:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

En concordancia con el artículo 16 del mismo digesto normativo el cual prescribe lo siguiente:

La nación argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisible en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

Sin que la Universidad haya otorgado el derecho de defensa al docente de ningún modo le permite deducir que el mismo haya violado la ley 23.592 de actos discriminatorios y lo prescripto en los artículos 17 y 81 de la ley de contrato de trabajo, dicha ley, se refiere de manera amplia a quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, ya que será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio y a reparar el daño moral y material ocasionados; y considera a esos efectos, como actos u omisiones discriminatorios, los determinados por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. La ley incluye el ámbito laboral en todos sus alcances.

Adhiero a lo expresado por los magistrados de Cámara, quienes sostuvieron que el recaudo de seguir un procedimiento determinado, fue incumplido por la accionada, que se limitó a recepcionar la denuncia de un alumno y el acta firmada por otros alumnos nunca fue anoticiado al actor. Lo que resultaba por sí solo suficiente para

determinar la arbitrariedad de la decisión extintiva porque en momento alguno se pidió al actor una explicación. En ese contexto, la cámara afirmó que “los hechos y manifestaciones invocados en la comunicación extintiva fueron enfáticamente negados por el dependiente de modo tal que era necesario por lo tanto que, en el marco de un sumario, se brindara al trabajador la posibilidad de defenderse y brindar su versión”. Al no procederse de ese modo se violó el derecho de defensa del actor, cuya jerarquía constitucional el tribunal destacó. Es decir, que en tales circunstancias, el despido fue injustificado e infundado.

VI. Conclusión

Para cerrar la presente nota a fallo, donde hemos analizado los principales argumentos de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Mariani, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”, de fecha 10 de diciembre del 2020, en el mismo un trabajador docente fue despedido sin haberle otorgado su derecho de defensa o descargo.

El personal docente inició demanda cuestionando la legitimidad del despido y persiguiendo el cobro de rubros salariales e indemnizatorios. La sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda y dicho pronunciamiento fue confirmado por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Para así resolver, la Cámara afirmó que no se cumplió con el procedimiento fijado en la normativa de la universidad para imponer la sanción en la medida en que “la vía jerárquica y la defensa establecida en el estatuto de la demandada tiende a aumentar el nivel de protección del que gozan los docentes”. La Cámara agregó que el estatuto debe articularse y adecuarse a lo establecido en la ley 24.521 de Educación Superior. Contra dicho pronunciamiento la universidad demandada interpone recurso extraordinario que, es denegado y motiva a la presente queja, es por ello, la Corte resolvió hacer lugar a la queja.

El fallo bajo análisis tuvo como eje central el problema jurídico axiológico, ya que una norma de jerarquía inferior como lo es el estatuto de la Universidad el Salvador va en contra de la ley 24.521 de Educación Superior que exigen la realización de un sumario para que se brinde al trabajador la posibilidad de defenderse y brindar su versión, así como la posibilidad de apelar dicha decisión, al no procederse de este modo se violó el derecho de defensa del actor conforme artículo 18 de la Constitución Nacional.

VII. Referencias bibliográficas

VII. 1. Doctrina

- Alovero, A. V. (2020). *El indubio pro operario en la valoración de la prueba*. Recuperado de: La revista actualidad jurídica.
- Cruz Barney, O. (2015). *Defensa a la defensa y abogacía*. Ciudad de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel. Recuperado de <https://siglo21.instructure.com/courses/7635/pages/modelo-de-caso#lectura1>.
- Gordillo, A. (2021). La defensa del usuario y del administrado. Prólogo de Jorge A. Sáenz. - Medellín: Editorial Diké; Cali: Universidad Santiago de Cali.
- Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.
- Guaicha Rivera (2010). *Aspectos generales del derecho de defensa*. Universidad de cuenca facultad de jurisprudencia, ciencias políticas y sociales escuela de derecho. recuperado de: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2975/1/td4292.pdf>.
- Ivanega, M. I. (2007). *Apuntes acerca de la potestad disciplinaria de la administración y el proceso sumarial*. Jurisprudencia Argentina. Suplemento Derecho Administrativo. Recuperado de: id saij: dacf070006.
- Mauriño, I. N. (2022). El derecho de defensa en juicio. Defensor Oficial del Fuero Criminal y Correccional del Departamento Judicial Moreno-Gral. Rodríguez. Recuperado de: https://cijur.mpba.gov.ar/files/bulletins/Doctrina.Ignacio_Mouri%C3%B1o_20-8.pdf.
- Ramos, S. J. (2008). *Lineamientos para un despido discriminatorio*. Recuperado de: www.saij.jus.gov.ar. id saij: dacj08001.
- Romualdi, E. E. (2011). Despido directo e indirecto y jurisprudencia en la provincia de Buenos Aires. Buenos Aires. Recuperado de: Id saij: dacf110006.

VII. 2. Legislación

- Constitución Nacional Argentina; (última reforma 1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 24.521. Ley de Educación Superior. Honorable Congreso de la Nación Argentina, B.O. del 07/08/1995.

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina, B.O. del 13/05/1976.

Ley N° 23.592. Ley de Actos Discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina, B.O. del 23/08/1988.

VII. 3. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Mariani, Pablo Augusto c/ Asociación Civil Universidad del Salvador s/ despido”, sentencia del 10 de diciembre de 2020. Recuperado: del Sistema Argentino de Informática Jurídica www.saij.jus.gov.ar.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla S.A. s/ sumarísimo”, de fecha 9 de septiembre de 2014, (Fallos: 333:2306).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos “Cáceres Orlando Nicolás c/ Hipódromo Argentino de Palermo SA s/ Juicio Sumarísimo” de fecha 30 de noviembre del año 2007.